SINTHOJUR
Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Moteis Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food
Jundiaí e Região

SINHORES
CAMPINAS E REGIÃO
TRABALHANDO AO SEU SERVIÇO

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas.

ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E FAST FOOD DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 01.029.530/0001-25, neste ato representado por sua Diretora Presidente, Sra. Renata Cristiane Dantas de Oliveira Magalhães, RG n.º 25.419.035-2 SSP/SP, CPF n.º 168.369.718-98, assessorada pelo Dr. Hamilton Godinho Berger, inscrito na OAB/SP sob n.º 193.734; e de outro lado, **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 46.112.108/0001-77, neste ato representado por seu Diretor Presidente Sr. José Haroldo Monteiro Viegas, RG n.º 5.012.950, CPF/MF n.º 773.018.388-91, assessorado pelo Dr. João Batista Júnior, inscrito na OAB/SP sob n.º 127.427 celebram o presente **ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**, modificando o teor das cláusulas adiante descritas nos termos seguintes e ratificando as demais:

3 – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de Agosto de 2022, o piso salarial será de R$ 1.497,35 (um mil, quatrocentos e noventa e sete reais e trinta e cinco centavos) durante o contrato de experiência, após o que passará para R$ 1.913,74 (um mil, novecentos e treze reais e setenta e quatro centavos) mensais.

Parágrafo primeiro – Caso os salários mínimos, estadual ou nacional superem os valores previstos no *caput*, prevalecerão sobre os pisos ora estabelecidos.

Parágrafo segundo – Os empregados que exerçam função qualificada deverão receber gratificação de no mínimo 10% do salário base.

Parágrafo terceiro – Considera-se qualificada a função aprendida através de curso profissionalizante com duração de no mínimo 02 (dois) anos, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura, ou outro curso com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas de duração ministrado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), que será aplicada nas atividades da categoria econômica.

Parágrafo quarto – Os pisos previstos no *caput* serão aplicados proporcionalmente aos trabalhadores remunerados por hora, observando-se o divisor 220.

4 – CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2.022 os salários vigentes em 1º de Janeiro de 2.022,

serão reajustados em 10,12 % (dez vírgula doze por cento).

6 – EMPREGADO ADMITIDO APÓS 01/08/2021

Aos empregados admitidos após 1º de agosto de 2.021 será garantido o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma mais antigo, tendo como limite o salário já reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até a data-base anterior. Na hipótese de inexistência de paradigma ou se tratando de empresa constituída após 1º de agosto de 2.021, o reajustamento salarial será devido na razão de 1/12 (um doze avos) do seu valor, por mês ou fração mínima de 15 (quinze) dias trabalhados, obedecida a média salarial do respectivo período, obtida nos termos da cláusula quarta.

11 - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam permanentemente a função de caixa é assegurada a gratificação de quebra de caixa no valor de R$ 90,60 (noventa reais e sessenta centavos).

Parágrafo único - Os empregadores ficam autorizados a descontar dos empregados as faltas de caixa de sua responsabilidade até o limite da gratificação por quebra de caixa por estes recebida, vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador que deverão ser de inequívoco conhecimento dos empregados.

13 – GORJETA – TAXA DE SERVIÇO

As empresas que recebem taxa de serviço ou gorjeta deverão optar por um dos sistemas abaixo para a regulamentação da arrecadação, distribuição e repasse dessa verba aos empregados, ou repassar-lhes integralmente o valor arrecadado, caso não opte por nenhum dos sistemas adiante descritos.

Ficam estabelecidas as seguintes condições para utilização do sistema de arrecadação, distribuição e pagamento da gorjeta/taxa de serviço:

- I - DAS GORJETAS INCLUIDAS

A) – Será considerada a modalidade de gorjetas INCLUIDAS, quando estas forem fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA".

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que cobrarem essa modalidade de gorjeta sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de taxa de serviço ou expressão semelhante, deverão proceder à

distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados, que deverá acompanhar o requerimento do TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser retirado no Sindicato Patronal, sendo homologado por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA INCLUIDA, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

I- Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.

II- Nas demais empresas que não se enquadrem no regime de tributação federal diferenciado poderão ser retidos até 25% (vinte e cinco por cento) do total arrecadado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer que seja o regime de tributação a empresa poderá repassar a taxa de serviço/gorjeta através de cartão alimentação, desde que a repasse integralmente aos empregados, sem qualquer retenção.

PARÁGRAFO QUARTO: A homologação do TERMO DE ENQUADRAMENTO será feita por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal, para a retenção e rateio da GORJETA INCLUIDA e estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados. Havendo denúncia dos empregados ou do Sindicato Profissional em relação às condições descritas nesse parágrafo, haverá reunião de mediação entre a empresa, com a comissão designada no parágrafo quarto dessa cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Para constatar se o valor integral da gorjeta, arrecadado na forma acima, foi regularmente distribuído entre os empregados, os sindicatos convenentes formarão uma comissão intersindical composta de 04 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes da entidade patronal e 02 (dois) representantes da entidade sindical profissional, a qual, a qualquer momento, caberá fiscalizar as empresas sobre esse assunto e tomar as providências que se fizerem necessárias para coibir as infrações porventura encontradas.

- II - DAS GORJETAS EVENTUAIS

B) – Será considerada a modalidade de GORJETAS EVENTUAIS os valores pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles os meios de apuração e o rateio de todo o montante arrecadado, concedido espontaneamente pelos clientes do estabelecimento comercial, ficando vedada a retenção de qualquer valor por parte da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão dos empregados, na forma por eles estabelecida mediante acordo celebrado entre os empregados e com a aprovação da maioria simples deles, tão logo receba os valores devidos pelas administradoras dos cartões.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em razão do fato das GORJETAS EVENTUAIS serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, salvo prova em contrário, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles aufere mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, razão pela qual o estabelecimento estará totalmente isento de qualquer responsabilidade sobre a arrecadação, apuração e rateio sobre as gorjetas eventuais.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os fins da modalidade de gorjeta desta cláusula, e tendo-se a frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados serão de R$ 187,00 (cento e oitenta e sete reais), sendo que esta estimativa não é devida ao empregado, servindo de base de cálculo para todos os encargos, já que as gorjetas eventuais oferecidas pelo cliente, salvo prova em contrário, são recebidas diretamente pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas poderão utilizar outras formas de GORJETAS EVENTUAIS que deverão firmadas através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico com a assistência dos Sindicatos Profissional e Patronal.

- III - DA ISENÇÃO DE GORJETA

C) – Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjeta, não se aplica às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração especifica a ser emitida pelos Sindicato Patronal e Sindicato Profissional, expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, seja gorjeta Incluídas ou Eventuais.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que vedam a cobrança de taxa de serviços e que não efetuarem o requerimento de TERMO de ENQUADRAMENTO quanto à isenção de gorjeta, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da Estimativa de Gorjeta prevista na CCT, assim como as empresas que já praticam o pagamento desta verba.

D) Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nessa cláusula, será obrigatório o protocolo de TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser feito diretamente pela empresa interessada ao Sindicato Patronal e no Sindicato Profissional para a regularização da modalidade a ser seguida e assume o compromisso de cumprir integralmente todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

E-) Fica estipulado o valor de R$ 187,00 (cento e oitenta e sete reais), devendo as mesmas serem anotadas na CTPS do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais, observadas as condições acima estipuladas.

F) No caso das empresas que já mantém Acordo para a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, há a necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.

G) A validade do Termo de Enquadramento, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

18 – REFEIÇÃO/VALE-REFEIÇÃO

As empresas concederão a seus empregados vale-refeição no valor mínimo de R$ 25,94 (vinte e cinco reais e noventa e quatro centavos), na razão de um para cada dia trabalhado, sempre que sua jornada for igual ou superior a 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro - As empresas que fornecem refeição a seus empregados ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Segundo – Não será considerada refeição para fins de fornecimento direto, salgadinhos, tais como: coxinhas, pastéis, pizzas, quibes, empadas, risoles, esfihas, cachorro quente, lanches e similares.

Parágrafo Terceiro - A verba ou a alimentação a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

19 – CESTA BÁSICA/CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos empregados até o dia 20 do mês de referência uma cesta básica de alimentos ou crédito em cartão alimentação no valor de R$ 176,36 (cento e setenta e seis reais e trinta e seis centavos), desde que o empregado não tenha incorrido em atraso ou falta injustificada;

Parágrafo primeiro - A Cesta Básica de Alimentos a que se refere esta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais não caracterizando salário *in natura*.

20 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com as verbas rescisórias devidas, 02 (dois) salários nominais do falecido, até o limite de R$ 7.089,85 (sete mil, oitenta e nove reais e oitenta e cinco centavos), exceto quando a empresa mantiver seguro de vida cujo valor da indenização extrapole esse limite.

Parágrafo Único - A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

40 – CONVÊNIO MÉDICO

As empresas com mais de 15 (quinze) empregados concederão assistência médica aos empregados, ficando obrigadas a custear a importância de até R$ 176,36 (cento e setenta e seis reais e trinta e seis centavos) mensais, sem prejuízo de condições mais vantajosas já existentes.

Parágrafo Primeiro - Caso a mensalidade do convênio firmado pelo empregador seja superior a R$ 176,36, o empregado poderá optar entre o pagamento da diferença excedente, ou o reembolso do limite estabelecido, mediante a comprovação de despesa com plano de saúde individual, ou ainda, o acréscimo de R$ 176,36 em cesta básica ou cartão alimentação, independentemente de atraso ou falta injustificada.

Parágrafo Segundo - A obrigação prevista nesta cláusula só inicia após o término do contrato de experiência, e termina com a rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro - A obrigação prevista nesta cláusula não constitui salário utilidade, não integrando o salário para quaisquer efeitos legais.

49 – QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS

Considerando que é lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato, fica instituída a QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL que deve ser descontada de todos os empregados, associados ou não, pois todos se beneficiarão igualmente dos resultados da negociação coletiva, conforme definido pela Assembleia Geral de Trabalhadores da categoria representada, composta por associados e não associados. Tal entendimento está respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados, eis que nosso sistema, pautado pela unicidade, imputa ao sindicato a obrigação de representar os interesses de toda a categoria, nos termos dos incisos II e III do artigo 8º da CF/88. Além de ter respaldo constitucional, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a "quota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados. Inteligência dos incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º *caput* e XX do artigo 5º, todos da CF/88.

a) Referida Contribuição deverá ser paga da seguinte forma: 2,3% (dois vírgula três por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a

partir de 1º de agosto de 2.019, a ser descontada todos os meses a partir de Agosto de 2019 e recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente. O valor mensal devido por empregado deverá ser limitado a R$ 110,00 (cento e dez reais). No prazo de 10 (dez) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando-se o nome do trabalhador e o valor da contribuição descontada, podendo ser substituída pela SEFIP.

b) O não recolhimento das contribuições até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto da sua remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta desde que recebida, mediante depósito em guias próprias, acarretará à empresa a obrigação de pagamento ao Sindicato profissional o montante que tenha deixado de recolher, além de multa de 10% sobre o valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro.

c) Direito de Oposição: Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto previsto nesta Cláusula, desde que o faça pessoalmente na sede do Sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias da assinatura deste aditivo ou da admissão, sendo vedado à empresa colher manifestações de concordância ou discordância junto ao empregado.

d) Os trabalhadores que contribuírem com o Sindicato profissional, com a verba prevista nesta Cláusula terão direito a todos os benefícios sociais oferecidos pela entidade sindical.

e) Havendo questionamento judicial quanto à cota prevista nesta cláusula, o Sindicato profissional será responsável por eventual devolução de valores, caso venha a ser chamado pelo empregador a integrar o litígio a tempo hábil de apresentar Contestação ao pedido.

f) Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa (CF, Art.8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, e Contribuição Assistencial, porquanto aqui se cuida apenas da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS SOCIAS – CPNCBS**, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento

editado pelo **Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas/SP - Processo TRT 15ª Região nº 0007155-85.2018.5.15.0000.**

50 – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL)

Nos termos do artigo. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, do artigo 513, letra "e" da CLT e da deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, que aprovou, a CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), as todas as empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, pagarão nos meses de SETEMBRO/2022, DEZEMBRO/2.022, MARÇO/2023 e JUNHO/2023, a respectiva contribuição, de acordo com a seguinte tabela:

EMPRESAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR ADICIONAL POR FILIAL
MICRO EMPREENDOR INDIVIDUAL - MEI	R$ 124,78	----------
MICROEMPRESA – ME	R$ 249,57	----------
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - EPP	R$ 436,75	----------
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.060,70	R$ 187,18

Parágrafo Primeiro: Os valores devidos no caput dessa cláusula, deverá ser recolhido ao Sindicato Patronal observando o seguinte:

a-) As empresas classificadas como "Demais Empresas" com sede/matriz na base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher o valor de cada parcela de R$ 1.060,70 e um adicional por cada filial no valor de R$ 187,18, para o ano de 2022/2023;

b-) As empresas classificadas como "Demais Empresas" que tenha sua matriz fora da base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher em cada parcela o valor de R$ 1.060,70 e um adicional por cada filial no valor de R$ 187,18 para o ano de 2022/2023;

c-) As empresas que tenham em seu quadro societário os mesmos sócios, com CNPJ diferentes, ou que utilizam o mesmo nome fantasia e tenham CNPJ diferentes, desde

que façam o requerimento e declaração junto ao sindicato patronal, poderão recolher a contribuição em cada parcela o valor de R$ 1.060,70 e um adicional por cada filial no valor de R$ 187,18 para o ano de 2022/2023;

PARAGRÁFO SEGUNDO: Os valores previstos nessa cláusula deverão ser recolhidos nos dias 1º de setembro de 2022, 1º de dezembro de 2022, 1º de março de 2023 e 1º de junho de 2023. Após a data de vencimento, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês, com os acréscimos de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária na forma da Lei. Em decorrência da data da assinatura do presente instrumento coletivo as empresas poderão fazer o recolhimento da importância prevista nesta cláusula referente a parcela de 1º de setembro de 2022 até o dia 1º de outubro de 2022.

Campinas, 27 de setembro de 2022.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E FAST FOOD DE JUNDIAÍ E REGIÃO
RENATA CRISTIANE DANTAS DE OLIVEIRA MAGALHÃES
Diretora Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E/SIMILARES DE CAMPINAS
JOSÉ HAROLDO MONTEIRO VIEGAS
Diretor Presidente

HAMILTON GODINHO BERGER
OAB/SP nº 193.734

JOÃO BATISTA JUNIOR
OAB/SP nº 127.427